



UNIVERSIDAD DE LAMBAYEQUE

FACULTAD DE CIENCIAS DE INGENIERÍA

ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA COMERCIAL

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Cultura Organizacional de la Empresa Leoncito S.R.L.

Autor:

BANCES BANCES EDGAR EDWIN

**PRESENTADO COMO REQUISITO PARCIAL PARA OPTAR EL GRADO DE
BACHILLER EN INGENIERÍA COMERCIAL**

**Chiclayo – Perú
Año 2019**

Dedicatoria

El presente trabajo está dedicado primeramente a Dios por darme la fuerza y fortaleza para seguir adelante y lograr todos mis objetivos y metas.

A mi madre por ser mi motivación y mi fuerza, la persona más importante por quien estoy cumpliendo esta meta ser un profesional, por demostrarme su infinito amor y apoyo incondicional.

A mi padre por ser un gran papá y amigo, por su cariño y apoyo, y estar ahí siempre presente en mi educación y en el cumplimiento de este sueño.

Finalmente, a mi hermano y hermanas por su infinito cariño y apoyo, en este camino del cumplimiento de mi meta.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por guiarme por el buen camino y bendecirme siempre, a mis padres por ser el soporte y brindarme las fuerzas para seguir adelante, por darme su apoyo incondicional y estar presente en esta etapa muy importante para mí, por sus enseñanzas de trabajo e integridad, a mi hermano y hermanas por su apoyo incondicional en el trayecto de este camino tan importante en mi vida.

Finalmente, agradecer de manera especial a la Universidad de Lambayeque y a sus autoridades, por permitirme finalizar y concluir con esta etapa tan importante para mí de un profesional.

Resumen

El presente trabajo de investigación titulado Cultura Organizacional de la empresa Leoncito S.R.L., se realizó con la finalidad de mejorar y fortalecer la cultura, la cual permitirá a los colaboradores trabajar en equipo y ser más productivos.

La empresa Leoncito S.R.L. presenta deficiencias en el perfil de satisfacción y desarrollo de sus colaboradores, en la percepción de las estrategias y objetivos, como también en el reconocimiento de logros y aprendizaje. De acuerdo con Schein (1988) la cultura organizacional suele experimentar problemas de adaptación e integración, y que las mismas influyen en la percepción, forma de pensar y sentir.

En la obtención y recolección de los datos, se utilizó la encuesta como técnica de recolección de datos, su aplicación ayudó a obtener información, para su diagnóstico y respectiva interpretación.

El desarrollo de este trabajo permitió proponer estrategias en establecer un mejor dialogo y brindar capacitaciones donde los colaboradores opinen y hagan conocer sus necesidades. En referencia, la Universidad ECOTEC (2016) señala que la cultura organizacional es la personalidad de las empresas, y cada acción tomada influiría significativamente en la identidad y diferenciación de la misma, al tener colaboradores mejores capacitados y comprometidos, permitira cumplir con las estrategias y los objetivos establecidos.

Se obtuvo como resultado del presente trabajo de investigación que los trabajadores de la empresa Leoncito S.R.L. presentan deficiencias en referencia a la cultura organizacional, respecto al perfil de cultura, alineamientos y factores.

Palabras claves:

Perfil cultural, Alineamientos culturales, cultura, organización, Identidad, personalidad.

Índice

DEDICATORIA	II
Agradecimiento.....	III
Resumen.....	IV
Índice.....	V
Índice de tablas	VI
Índice de figuras.....	VII
I. Problema de investigación.....	1
II. Marco teórico y metodológico	2
2.1. Antecedentes bibliográficos:	2
2.2. Materiales y métodos:	5
2.2.1 Tipo de estudio y diseño de investigación	5
2.3. Población y muestra de estudio	6
2.3.1. Población.....	6
2.3.2. Muestra de estudio	6
2.4. Método, técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	6
2.5. Procesamiento de datos y análisis estadístico	7
III. Resultados	8
3.1. Diagnosticar el perfil de cultura organizacional de la empresa Leoncito S.R. L	8
3.2. Identificar los alineamientos de la cultura organizacional de la empresa Leoncito S.R. L	15
3.3. Identificar las características de la cultura organizacional la empresa Leoncito S.R. L	16
3.4. Conocer los factores determinantes de la cultura organizacional de la empresa Leoncito S.R. L	18
3.5. Plan de acción.....	20
IV. Discusión.....	21
V. Conclusiones.....	22
VI. Recomendaciones y trabajos a futuro	23
VII. Referencias bibliográficas.....	24
VIII. Anexos.....	26
Evidencias Fotográficas	28

Índice de tablas

Tabla N° 1. Inspirado por la misión y propósito.....	8
Tabla N° 2. Valores de la organización alineados con los que usted considere importante en su vida	9
Tabla N° 3. Recomendación del lugar de trabajo	10
Tabla N° 4. Protección de actos de discriminación	11
Tabla N° 5. Cultura encaminada al poder de lograr la competitividad empresarial	12
Tabla N° 6. Cumplimiento de normas y objetivos con eficiencia	13
Tabla N° 7. Orientación a lograr la satisfacción y desarrollo de los colaboradores	14
Tabla N° 8. Percepción de estrategias y objetivos claramente enfocados	15
Tabla N° 9. Orgulloso del reconocimiento	16
Tabla N° 10. Celebración de logros y aprendizaje.....	17
Tabla N° 11. Objetivos y trabajo en equipo primordiales	18
Tabla N° 12. Estructura de visión, valores y liderazgo enfocados correctamente.....	19
Tabla N° 13. Plan de acción.....	20

Índice de figuras

Figura 1. Inspirado por misión y propósito.....	8
Figura 2. Valores de la organización alineados con los que usted considere importante en su vida.....	9
Figura 3. Recomendación del lugar de trabajo	10
Figura 4. Protección de actos de discriminación	11
Figura 5. Cultura encaminada al poder de lograr la competitividad empresarial	12
Figura 6. Cumplimiento de normas y objetivos con eficiencia	13
Figura 7. Orientación a lograr la satisfacción y desarrollo de los colaboradores	14
Figura 8. Percepción de estrategias y objetivos claramente enfocados	15
Figura 9. Orgulloso del reconocimiento	16
Figura 10. Celebración de logros y aprendizaje.....	17
Figura 11. Objetivos y trabajo en equipo primordiales.....	18
Figura 12. Estructura de visión, valores y liderazgo enfocados correctamente.....	19
Figura 13. Encuesta desarrollada a cargo de las asesoras de venta	28
Figura 14. Encuesta desarrollada a cargo de la colaboradora del área de caja	28
Figura 15. Encuesta desarrollada a cargo de los colaboradores del área de almacén.....	29

I. Problema de investigación

Actualmente, el mundo de los negocios está en constante cambio debido al proceso de la globalización, donde la necesidad de las organizaciones es de ser más competitivas y eficientes, independientemente al rubro o sector al que pertenezcan, deben adaptarse a las nuevas tecnologías y a las políticas macroeconómicas de un determinado mercado, es aquí donde entra a tallar el tema organizacional, el cual se convierte en un factor fundamental en la incrementación de la productividad y en una dinámica de innovación para empresas u organizaciones.

Por otro lado, en los últimos tiempos, la cultura organizacional ha ido teniendo mayor presencia e importancia en diferentes los países del mundo, los cuales han enfocado sus esfuerzos en ganarse su lugar en el mundo globalizado, dándole mayor importancia a la tecnología, a la gestión del capital intelectual, a la calidad de vida en el trabajo y a la estimulación de la competitividad y al desarrollo de estrategias.

Según Schein (1988), señala que: “la cultura organizacional, es un modelo de presunciones básicas-inventadas, descubiertas o desarrolladas- por un grupo, dado al ir descubriendo sus problemas de adaptación externa e integración interna, que hayan ejercido la suficiente influencia como para ser consideradas como el modo correcto de percibir, pensar y sentir esos problemas”. De lo antes mencionado, se aborda que la cultura organizacional sería un conjunto de hechos compartidos por un grupo de personas, en la cual haya experiencias comunes y aprendizaje mutuo. La cultura organizacional, es un concepto que se ha tratado de definir en el transcurso del tiempo de la vida empresarial, su estudio es de suma importancia y permite conocer los factores influyentes en el perfil de los colaboradores y el logro de un mejor ambiente laboral, el cual se debe evidenciar en la actividad diaria, y que todo ello contribuya a la realización de un trabajo eficiente y motivador, en cual primero este el compromiso ético y la lealtad durante del desempeño de las funciones.

Sin embargo, la Universidad ECOTEC (2016), considera a la cultura organizacional como la personalidad de la empresa u organización, y que el conjunto de características ya sean positivas o negativas le proporcionan su propia identidad y le permiten diferenciarse de las otras. Dichas características pueden influir y afectar a diferentes ámbitos, tales como; al cliente interno que vendría a ser los colaboradores y directivos; y los clientes externos los cuales son los; clientes en sí, proveedores y comunidad.

El objetivo general de la presente investigación es diagnosticar el perfil de la cultura organizacional de la empresa Leoncito S.R.L, teniendo como objetivos específicos: Identificar los alineamientos de la cultura organizacional de la empresa, identificar las características de

la cultura organizacional, y conocer los factores determinantes de la cultura organizacional de la empresa Leoncito S.R.L.

El presente trabajo de investigación se determinó la falta de un perfil organizacional, la cual permite realizar un diagnóstico de los factores influyentes en el perfil de cultura organizacional de la empresa Leoncito S.R.L, y de esa forma tener conocimiento de qué manera las características positivas o negativas pueden influir y afectar a diferentes áreas de la empresa; asimismo por ser la investigación de tipo descriptivo la hipótesis es implícita.

II. Marco teórico y metodológico

2.1. Antecedentes bibliográficos:

Según Falcones Suárez (2014) esta investigación se elaboró un estudio descriptivo de la cultura organizacional de la Unidad de Negocio de Supply Chain de Nestle Ecuador. Como objetivo principal se centró en determinar las características de la cultura organizacional dominante en la Unidad de Negocio de Supply Chain de Nestle Ecuador. A través del levantamiento de la información, para la cual se aplicaron como técnicas, la encuesta y la entrevista. Por medio de la encuesta, se aplicó el cuestionario Nestle&yo, donde se midió el nivel de satisfacción laboral el cual incluye varias dimensiones que permiten medir la cultura de la organización; y con la entrevista reiterada de Schein, se pudo identificar y evaluar las presunciones básicas respecto al comportamiento de la organización y al tipo de cultura dominante. Los resultados obtenidos revelaron un clima organizacional con 89% de favorabilidad. Y se observaron algunas dimensiones de la cultura organizacional, las cuales necesitan fortalecimiento como cooperación, entrenamiento y reconocimiento.

Por consiguiente, Santizo Santizo (2018) realiza una investigación descriptiva de cultura organizacional y motivacional en el área de producción de tejido, preparación y revisado de la Fábrica Cantel de Quetzaltenango, donde indica que la mayoría de empresas de Guatemala brindan poca importancia a la cultura organizacional; esto se vio reflejado en sus trabajadores que no tienen inclinación de sobresalir o diferenciarse de otras empresas, la significativa característica dentro de la organización dio a conocer que se podría tener posibles pérdidas en las utilidades, ya que al no contar con trabajadores motivados no se desempeñarían de manera eficiente y como consecuencia estaría frente a un siniestro empresarial. En base a la problemática, la autora trazo como objetivo general determinar la incidencia de la cultura organizacional en la motivación de los colaboradores de la fábrica Cantel del área de producción, tejido, preparación y revisado. Como objetivos específicos planteó identificar la cultura organizacional que tienen los colaboradores de la fábrica, establecer la motivación que se tiene en dichos colaboradores y determinar estrategias que ayuden a elevar la cultura

organizacional y motivación del personal de la fábrica Cantel Quetzaltenango. En el desarrollo de la investigación se empleó la metodología de tipo cuantitativo y descriptivo, con la finalidad de establecer la incidencia de la cultura organizacional en la motivación de los trabajadores. Para el levantamiento de las observaciones se utilizó como instrumento la escala de Likert, con el fin de medir a las variables y distinguir la incidencia en la cultura organizacional de la empresa. De la investigación se obtuvo como resultados que, si existe incidencia de la cultura organizacional en la motivación de los trabajadores, y que el 81% de los trabajadores que laboran en la fábrica están comprometidos con las normas, valores, pensamientos y se sienten fervorosos, con energías positivas al desempeñar sus funciones y al pertenecer a la empresa Cantel Quetzaltenango.

Según Pedraza Álvarez, L.; Obispo Salazar, K.; Vásquez Gonzáles, L. & Gómez Gómez, L. (2015) dicho trabajo de investigación titulado cultura organizacional desde la teoría de Edgar Schein: Estudio fenomenológico. En el trabajo se muestra el estudio de un fenómeno de la vida corporativa realizando una descripción de la cultura organizacional en tres instituciones de carácter educativo en la ciudad de Santa Marta-Colombia, el objetivo principal de la investigación está enfocado a describir la cultura organizacional, en el que es dable demostrar diferentes dinámicas como fragmento del funcionamiento y las relaciones en términos del contexto en el que se desarrollan las instituciones. La investigación es tipo cualitativo, bajo el aspecto metodológico de la fenomenología, de corte transversal. Del total de la población se trabajó con una muestra de 30 personas entre docentes y personal administrativo, la recolección de la información se dio a partir del uso de la técnica de los grupos focales o focus group, y como instrumento se utilizó la entrevista semiestructurada. En los resultados de la investigación se halló que las instituciones estudiadas se encuentran dentro de un nivel de cultura elemental (Nivel 1), lo cual de acuerdo con Schein (1988), es producto a la falta de integración y la introducción de las presunciones primordiales, en un nivel básico de estabilidad frente a la consecución de soluciones a diversas opciones.

Según Huanca Cáceres, S. (2018) dicha tesis que se ejecutó titulada cultura organizacional y los procesos de cambio en el Restaurante de Grill' y Burger Bar en el año 2018. La presente tesis se realizó en restaurante Grilly's Burger bar ubicado en la Urb. Tupac Amaru A-24 en la ciudad de Ilo del departamento de Moquegua, con la finalidad de llegar a conocer los elementos que integran la cultura organizacional, a modo identificar las fortalezas y debilidades las debilidades culturales de la empresa. El objetivo principal de esta investigación fue determinar las características de la cultura organizacional dominante de la empresa Grilly's Burger bar. La investigación fue de tipo descriptivo, de diseño no

experimental de tipo transversal. La población estuvo formada por 15 personas, de las cuales la mayor parte del personal fue del área operativa. Se usó como técnicas, la encuesta mediante la cual, se empleó el cuestionario para medir el nivel de satisfacción laboral y la cultura organizacional de la empresa. Los resultados de esta investigación confirman que la cultura organizacional está orientada a objetivos con eficacia de un 60% y también permitió observar ciertas dimensiones de la cultura organizacional, que requieren fortalecimiento, como mayor comunicación con sus colaboradores, mayor reconocimiento y motivación por parte de la empresa.

Según Calero Guevara, F. (2018), en la presente tesis que se realizó con el nombre de cultura organizacional y el desempeño del personal en las empresas procesadoras de atún, de la provincia de Manabí, dicha tesis se efectuó con el fin de analizar en qué medida se relaciona la cultura organizacional y el desempeño del personal en las empresas procesadoras de atún de la provincia de Manabí, Ecuador. El objetivo fue determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño del personal. Por otra parte, la investigación fue de tipo cuantitativo, aplicativo y explicativo. En dicha investigación se recopiló información de ocho empresas del sector productivo de mayor influencia económica, como son los cantones de Manta, Montecristi y Jaramijó. Se aplicó el sistema de encuestas al personal de mandos medios, administrativos y trabajadores, en donde se consideró una población de ocho entrevistas a los gerentes y 314 encuestados, para el análisis de datos se utilizó el software SPSS y E-view. Los resultados obtenidos han revalidado la relación entre las variables, a través de sus dimensiones; las cuales son trabajo en equipo, comunicación organizacional, valores organizacionales y estilo gerencial como dimensiones de la cultura y las dimensiones del desempeño que son: eficiencia, rotación y recompensas, satisfacción y productividad.

De igual forma, Contreras Aguirre, C. (2018) en su investigación titulada: cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Unidad de Gestión Educativa UGEL 01 San Juan de Miraflores – Lima, 2017. La presente tesis se desarrolló con la finalidad de observar que ha disminuido significativamente el desempeño laboral producto de la sobre carga laboral que agobia a los colaboradores administrativos de la UGEL 01 SJM. Como objetivo principal se determinó la relación existente entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Unidad de Gestión Educativa UGEL 01 San Juan de Miraflores 2017. Dicha tesis es de tipo no experimental con diseño descriptivo correlacional, la muestra estuvo constituida por 83 personas conformado por los trabajadores administrativos, la técnica empleada para recolección de datos fue la encuesta; y el instrumento utilizado fue un cuestionario con

escalamiento Likert. Los resultados que se obtuvieron han evidenciado que la cultura organizacional es alta y el desempeño laboral es eficiente y correcto.

Según Salazar Fernández, H. (2018) la presente tesis que se desarrolló con el nombre de Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores del área rpm control Perú de la empresa Allus Global BPO Center – Chiclayo, con el propósito de estudiar la influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de la empresa Allus Global BPO Center, teniendo como objetivo primordial determinar la influencia de la Cultura Organizacional en el Desempeño Laboral de los trabajadores del Área Rpm Control Perú de la Empresa Allus Global BPO Center - Chiclayo en el 1º semestre del 2015. La investigación realizada es no experimental de tipo descriptiva - correlacional, de carácter transversal. La población estuvo formada por 50 trabajadores que laboran en el turno tarde. Se utilizó como técnica la encuesta, y el instrumento empleado es el cuestionario el cual está conformado por 27 ítems para analizar la cultura organizacional y el desempeño laboral de la empresa. Los resultados de la investigación permitieron evidenciar que el 50% de los colaboradores consideran que la cultura organizacional de la empresa es propicia y favorable, en lo que difiere al desempeño laboral el 86% están dentro de la calificación regular, estableciendo que la cultura organizacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores del área rpm control Perú de la empresa Allus Global BPO Center - Chiclayo. Se recalca que la cultura organizacional y el desempeño laboral son factores claves que determinan la competitividad de una organización en su entorno. Cualquier alteración de ambos, afecta el clima laboral y la satisfacción de los que la conforman.

Según Odar Timaná, D. (2018) en su tesis que lleva como nombre la cultura organizacional en la cadena de cafeterías canadiense Tim Hortons entre los años 2005 - 2015. Con la finalidad conocer la influencia de la cultura organizacional y su desempeño en la cadena de cafeterías Tim Hortons. La autora planteó como objetivo identificar los rasgos principales de esta cultura organizacional. Dicha tesis es de tipo cualitativa-descriptiva, para analizar las características de la cultura organizacional de la empresa se empleó el modelo de cebolla de Edgar Schein. Como instrumento se utilizó la entrevista y la observación, para ello se trabajó con una población de 48 trabajadores de la cafetería Tim Hortons. Los resultados de la investigación permitieron evidenciar que la cultura organizacional de Tim Hortons es colectivista como lo señala Hofstede en sus dimensiones, y su práctica ayuda a lograr los objetivos en equipo, lo cual le da valor a la organización.

2.2. Materiales y métodos:

2.2.1 Tipo de estudio y diseño de investigación

2.2.1.1. Tipo de estudio

Según Hernández Sampieri, R.; Fernández Collado, C. & Baptista Lucio, P. (2014) nos dice que un estudio descriptivo busca especificar las propiedades, características y perfiles, como de personas, grupos, comunidades, objetos o cualquier otro fenómeno que se estudie o analice. Por otra parte, mide y recoge información de forma independiente o en conjunta, sobre concepciones o variables que se estudien.

El presente trabajo tiene como tipo de estudio una investigación descriptiva, la cual implica la elaboración de un diagnóstico del perfil de cultura organizacional de la empresa Leoncito S.R. L. por parte del investigador, encaminado a resolver la falta de un perfil organizacional de la cultura de la empresa, siendo esto uno de los factores más para hacer de la empresa más productiva y competitiva.

2.2.1.2 Diseño de investigación

Según Hernández Sampieri, R.; Fernández Collado, C. & Baptista Lucio, P. (2014) señala que el diseño de investigación transeccional descriptivo, permite indagar la incidencia de las modalidades, categorías o niveles, de una o más variables a un grupo de personas de una determinada población, y facilitan su descripción.

2.3. Población y muestra de estudio

2.3.1. Población

Según Arias, F. (2012) nos dice que la población es un conjunto finito o infinito de elementos (personas, objetos u otros), los mismos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones del estudio realizado, dicha población se delimita a través del problema y de los objetivos de la investigación.

La población está conformada por los 10 trabajadores de todas las áreas de la empresa LEONCITO S.R.L.

2.3.2. Muestra de estudio

Según Arias (2012) señala que la muestra parte la población, y ser definida como un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población o universo a estudiar. Para ello, se debe primero delimitar las características de la población. En la presente investigación la muestra consistió en la misma población.

2.4. Método, técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas de recolección de datos a utilizarse en el desarrollo el presente trabajo de investigación es la encuesta.

Según Arias (2012) define la encuesta como una técnica, la cual procura obtener información realizada a un grupo o muestra de elementos o sujetos acerca de sí mismos, o en relación al tema a investigar.

De lo antes mencionado, la encuesta permite obtener datos a partir de haber realizado un conjunto de preguntas sistematizadas y debidamente validadas por expertos, las cuales son dirigidas a una muestra o al conjunto de la población en estudio.

2.5. Procesamiento de datos y análisis estadístico

Al identificar el perfil de cultura organizacional de la empresa Leoncito S.R.L. Permitió diagnosticar los alineamientos, las características y los factores dentro de la cultura organizacional de la empresa. Y conocer si estos cumplen y están direccionados con las estrategias y objetivos de la empresa.

III. Resultados

3.1. Diagnosticar el perfil de cultura organizacional de la empresa Leoncito S.R.L

Tabla N° 1.

Inspirado por la misión y propósito

CATEGORIA	VALOR	FRECUENCIA	PORCENTUAL
Muy de acuerdo	5	5	50%
De acuerdo	4	5	50%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3	0	0%
En desacuerdo	2	0	0%
Muy en desacuerdo	1	0	0%
TOTAL		10	100%

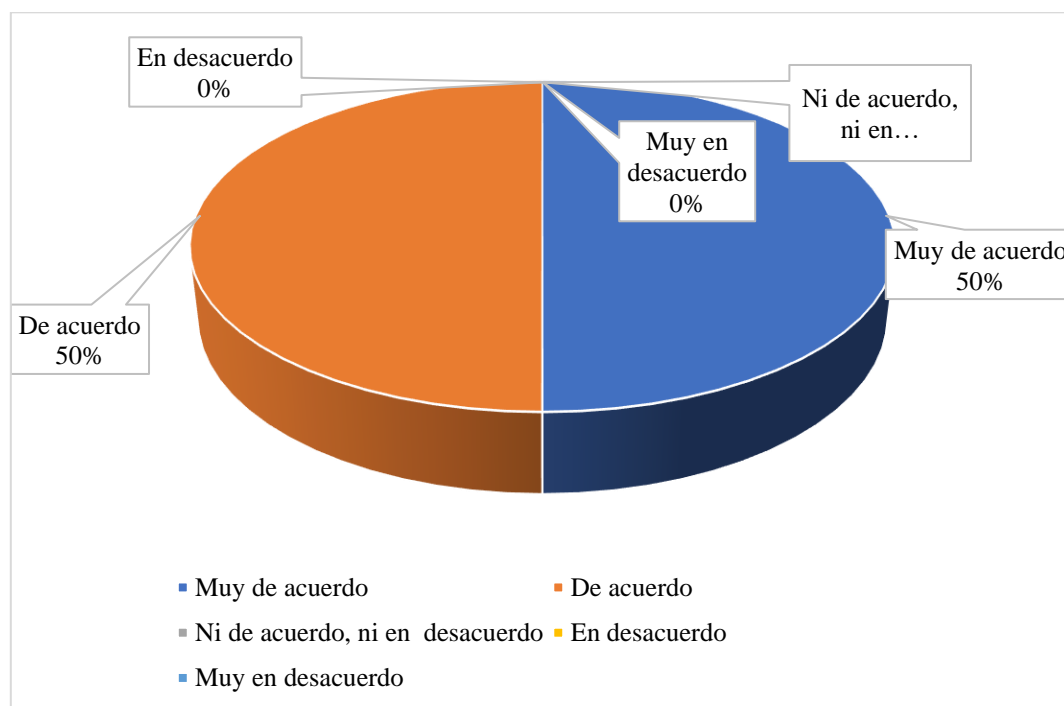


Figura 1. Inspirado por misión y propósito

Fuente: encuesta aplicada a los colaboradores de Leoncito S.R.L.

Interpretación: De los 10 colaboradores encuestados, el 50% se encontró muy de acuerdo en que se sienten inspirados por la misión y propósito de la organización y el otro 50% estuvo de acuerdo.

Tabla N° 2.

Valores de la organización alineados con los que usted considere importante en su vida

CATEGORIA	VALOR	FRECUENCIA	PORCENTUAL
Muy de acuerdo	5	4	40%
De acuerdo	4	4	40%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3	2	20%
En desacuerdo	2	0	0%
Muy en desacuerdo	1	0	0%
TOTAL		10	100%

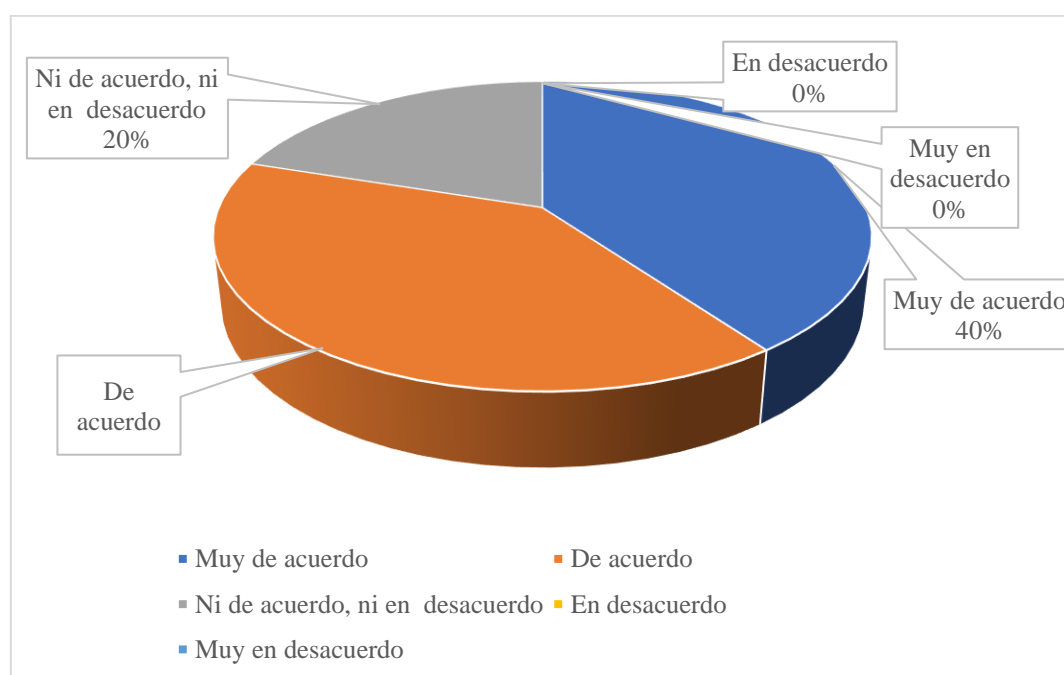


Figura 2. Valores de la organización alineados con los que usted considere importante en su vida

Fuente: encuesta aplicada a los colaboradores de Leoncito S.R.L

Interpretación: De los 10 colaboradores encuestados, el 40% se encontró muy de acuerdo en que los valores de la organización están alineados con los que considera importante en su vida, el 40% estuvo de acuerdo y 20% estuvo ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

Tabla N° 3.

Recomendación del lugar de trabajo

CATEGORIA	VALOR	FRECUENCIA	PORCENTUAL
Muy de acuerdo	5	4	40%
De acuerdo	4	4	40%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3	2	20%
En desacuerdo	2	0	0%
Muy en desacuerdo	1	0	0%
TOTAL		10	100%

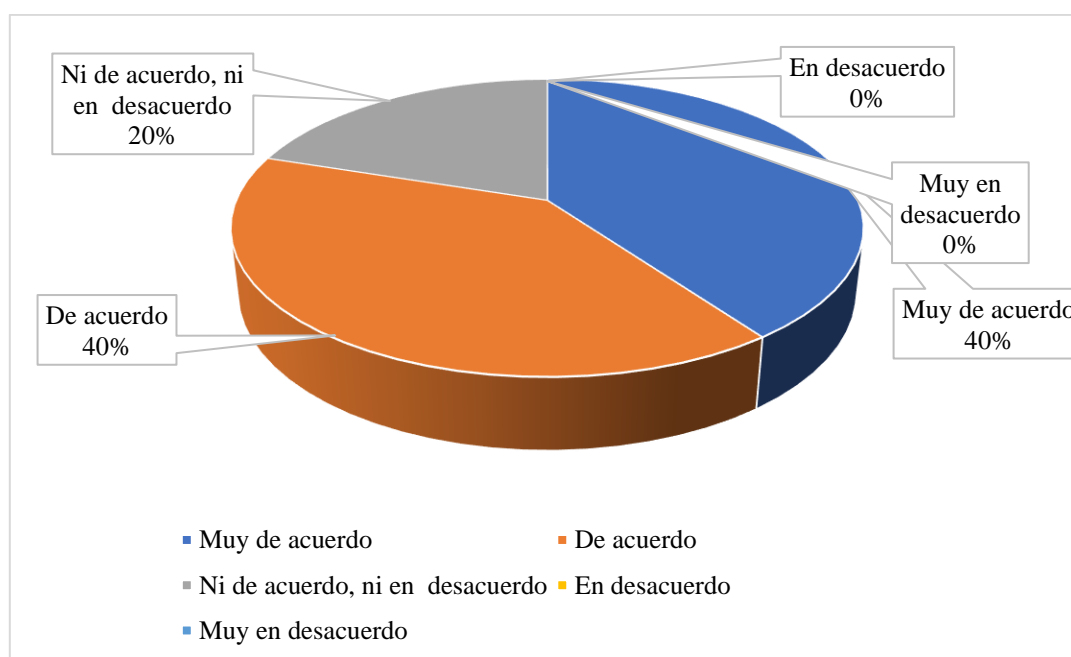


Figura 3. Recomendación del lugar de trabajo

Fuente: encuesta aplicada a los colaboradores de Leoncito S.R.L

Interpretación: de los 10 colaboradores encuestados, el 40% se encontró muy de acuerdo en que recomendarían a la organización como un buen lugar de trabajo, mientras tanto en el 40% estuvo de acuerdo y 20% estuvo ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

Tabla N° 4.

Protección de actos de discriminación

CATEGORIA	VALOR	FRECUENCIA	PORCENTUAL
Muy de acuerdo	5	5	50%
De acuerdo	4	4	40%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3	0	0%
En desacuerdo	2	1	10%
Muy en desacuerdo	1	0	0%
TOTAL		10	100%

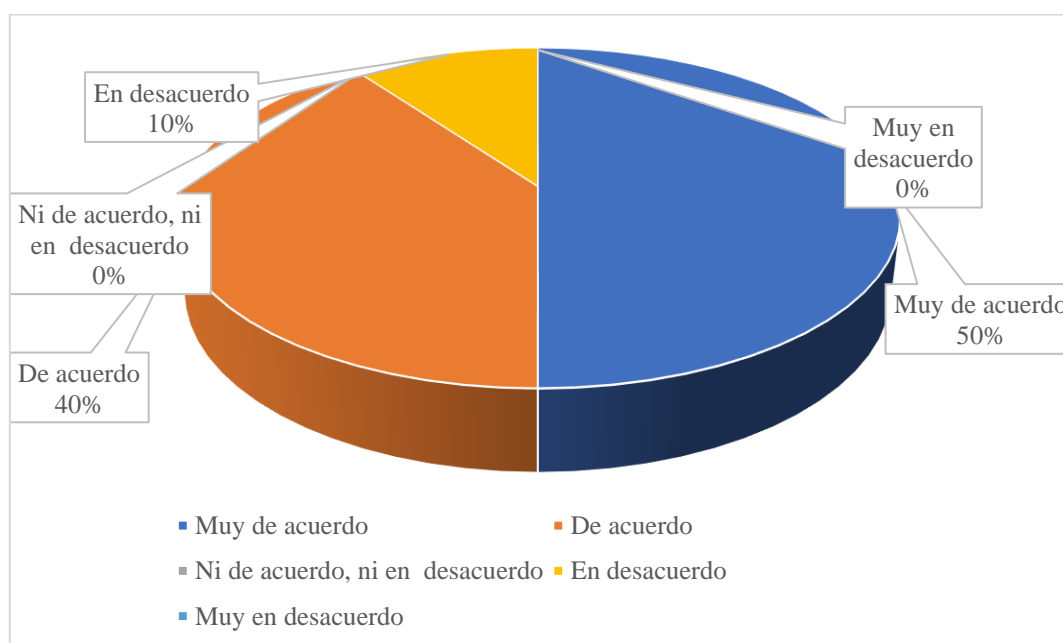


Figura 4. Protección de actos de discriminación

Fuente: encuesta aplicada a los colaboradores de Leoncito S.R.L

Interpretación: de los 10 colaboradores encuestados, el 50% se encontró muy de acuerdo en que la organización protege a sus colaboradores de actos de discriminación, mientras tanto en el 40% estuvo de acuerdo y 10% estuvo ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

Tabla N° 5.

Cultura encaminada al poder de lograr la competitividad empresarial

CATEGORIA	VALOR	FRECUCENCIA	PORCENTUAL
Muy de acuerdo	5	3	30%
De acuerdo	4	7	70%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3	0	0%
En desacuerdo	2	0	0%
Muy en desacuerdo	1	0	0%
TOTAL		10	100%

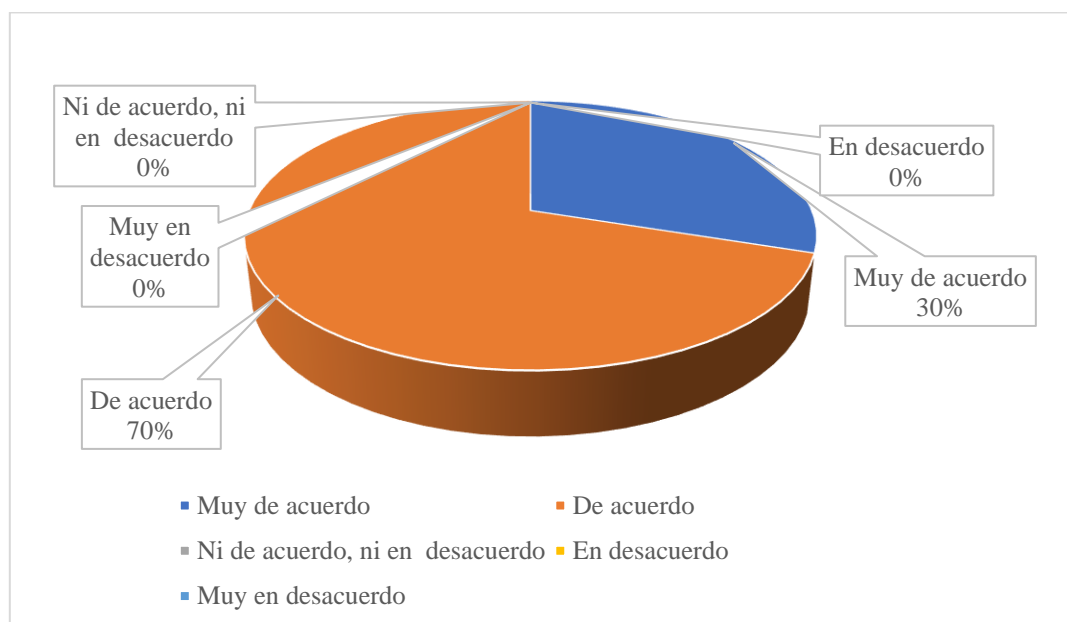


Figura 5. Cultura encaminada al poder de lograr la competitividad empresarial

Fuente: encuesta aplicada a los colaboradores de Leoncito S.R.L

Interpretación: de los 10 colaboradores encuestados, el 30% se encontró muy de acuerdo en que la cultura de la organización está encaminada al poder de lograr la competitividad empresarial, y el otro 70% estuvo de acuerdo.

Tabla N° 6.

Cumplimiento de normas y objetivos con eficiencia

CATEGORIA	VALOR	FRECUENCIA	PORCENTUAL
Muy de acuerdo	5	5	50%
De acuerdo	4	5	50%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3	0	0%
En desacuerdo	2	0	0%
Muy en desacuerdo	1	0	0%
TOTAL		10	100%

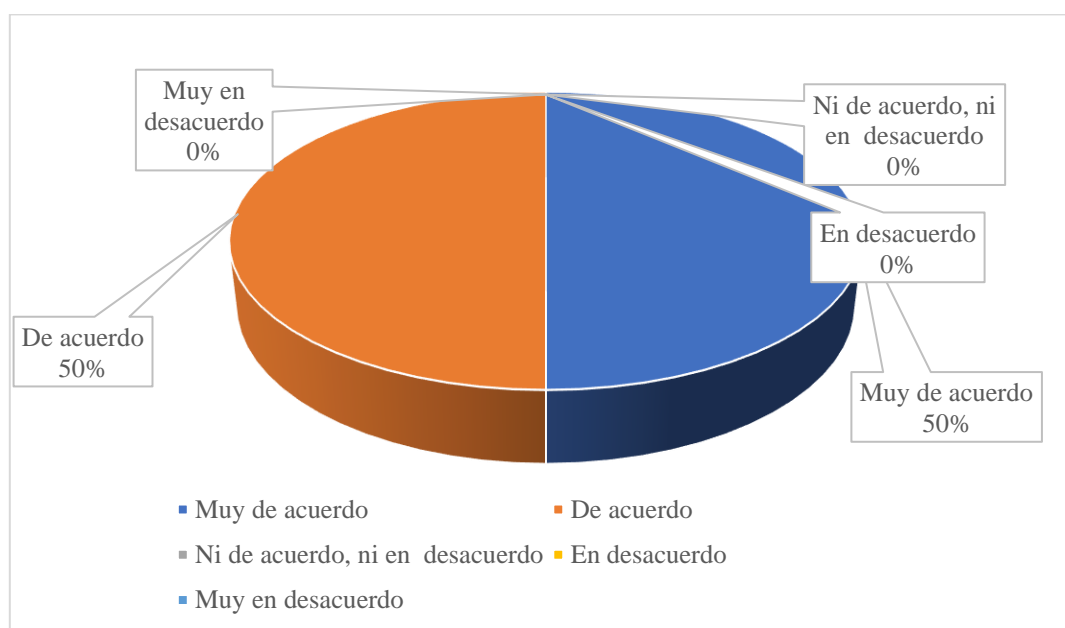


Figura 6. Cumplimiento de normas y objetivos con eficiencia

Fuente: encuesta aplicada a los colaboradores de Leoncito S.R.L

Interpretación: De los 10 colaboradores encuestados, el 50% se encontró muy de acuerdo en que la organización está enfocada a cumplir las normas y objetivos con eficiencia, y el otro 50% estuvo de acuerdo.

Tabla N° 7.

Orientación a lograr la satisfacción y desarrollo de los colaboradores

CATEGORIA	VALOR	FRECUENCIA	PORCENTUAL
Muy de acuerdo	5	4	40%
De acuerdo	4	4	40%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3	2	20%
En desacuerdo	2	0	0%
Muy en desacuerdo	1	0	0%
TOTAL		10	100%

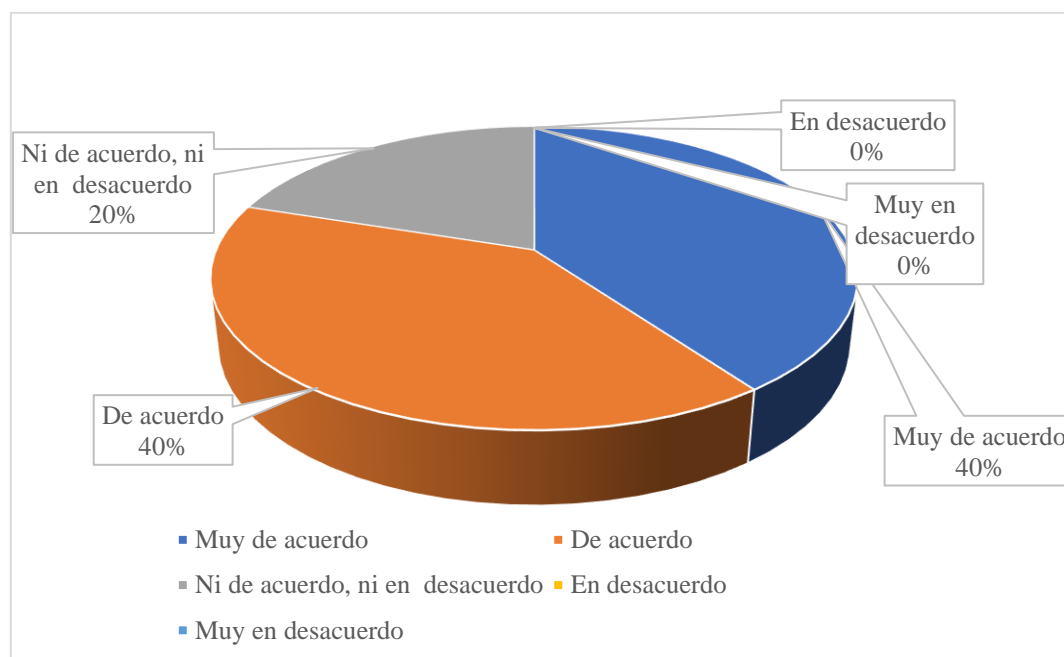


Figura 7. Orientación a lograr la satisfacción y desarrollo de los colaboradores

Fuente: encuesta aplicada a los colaboradores de Leoncito S.R.L

Interpretación: de los 10 colaboradores encuestados, el 40% se encontró muy de acuerdo en que la organización está orientada a lograr la satisfacción y el desarrollo de sus colaboradores, mientras tanto 40% estuvo de acuerdo y el 20% estuvo ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

3.2. Identificar los alineamientos de la cultura organizacional de la empresa Leoncito S.R. L

Tabla N° 8.

Percepción de estrategias y objetivos claramente enfocados

CATEGORIA	VALOR	FRECUENCIA	PORCENTUAL
Muy de acuerdo	5	2	20%
De acuerdo	4	7	70%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3	1	10%
En desacuerdo	2	0	0%
Muy en desacuerdo	1	0	0%
TOTAL		10	100%

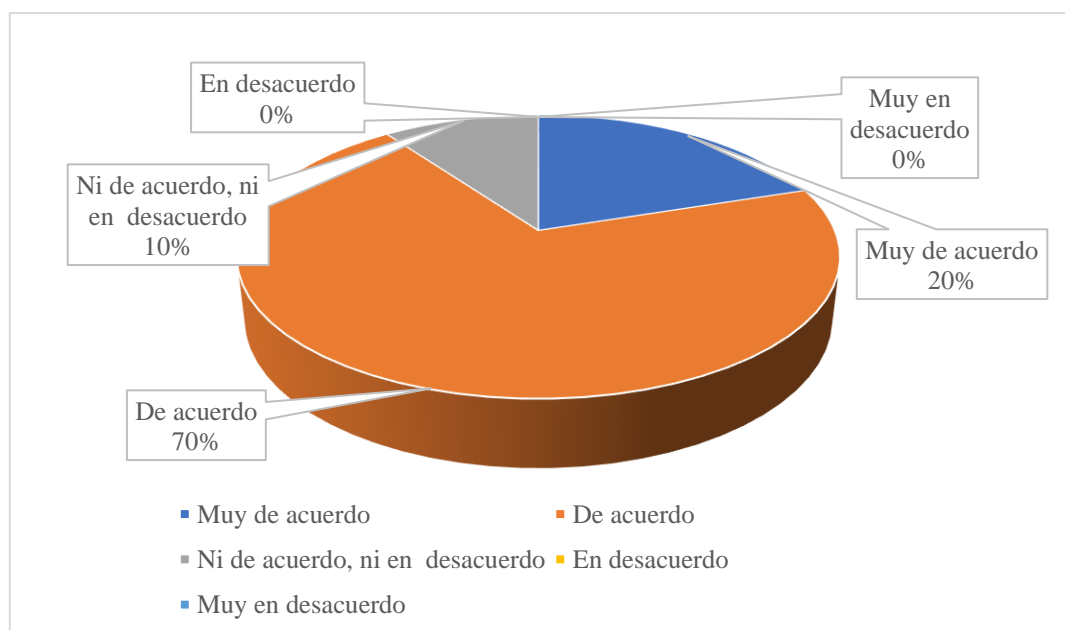


Figura 8. Percepción de estrategias y objetivos claramente enfocados

Fuente: encuesta aplicada a los colaboradores de Leoncito S.R.L

Interpretación: de los 10 colaboradores encuestados, el 20% se encontró muy de acuerdo en que perciben claramente las estrategias y objetivos enfocados a la cultura organizacional, mientras tanto 40% estuvo de acuerdo y el 20% estuvo ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

3.3. Identificar las características de la cultura organizacional la empresa Leoncito S.R. L

Tabla N° 9.

Orgulloso del reconocimiento

CATEGORIA	VALOR	FRECUENCIA	PORCENTUAL
Muy de acuerdo	5	3	30%
De acuerdo	4	7	70%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3	0	0%
En desacuerdo	2	0	0%
Muy en desacuerdo	1	0	0%
TOTAL		10	100%

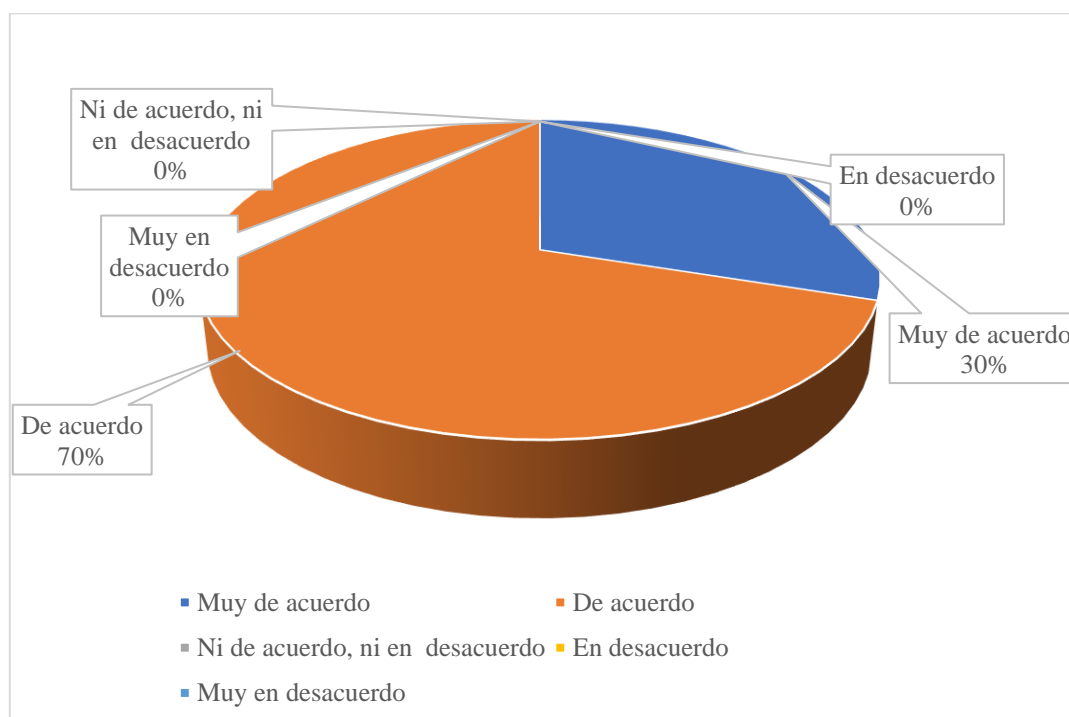


Figura 9. Orgulloso del reconocimiento

Fuente: encuesta aplicada a los colaboradores de Leoncito S.R.L

Interpretación: de los 10 colaboradores encuestados, el 30% se encontró muy de acuerdo en que se sienten orgullosos con la frecuencia con la que reciben reconocimiento de su jefe indirecto, y el otro 70%.

Tabla N° 10.

Celebración de logros y aprendizaje

CATEGORIA	VALOR	FRECUENCIA	PORCENTUAL
Muy de acuerdo	5	4	40%
De acuerdo	4	4	40%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3	2	20%
En desacuerdo	2	0	0%
Muy en desacuerdo	1	0	0%
TOTAL		10	100%

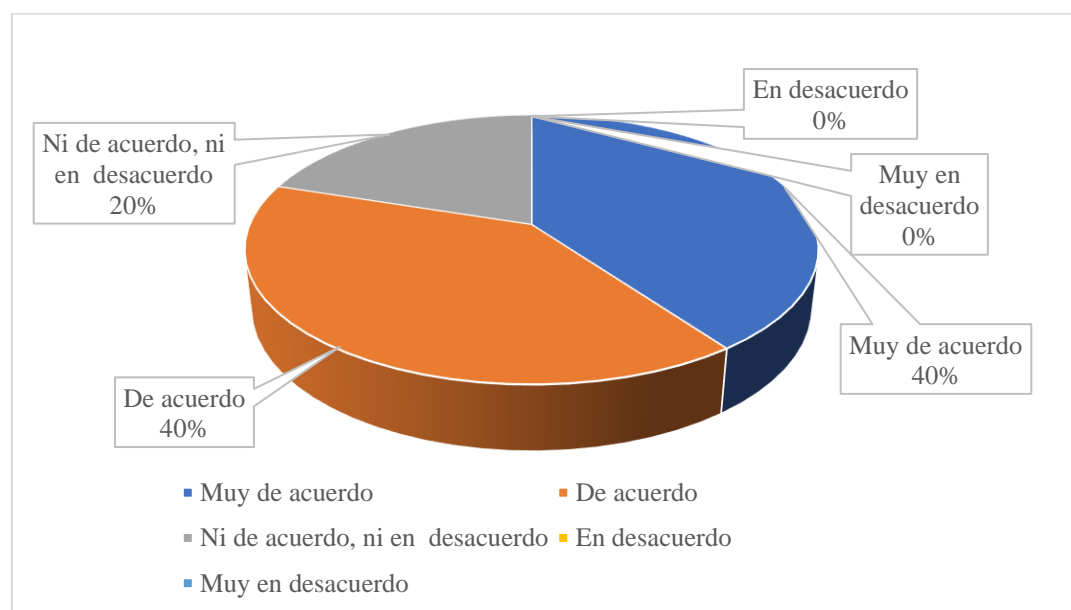


Figura 10. Celebración de logros y aprendizaje

Fuente: encuesta aplicada a los colaboradores de Leoncito S.R.L

Interpretación: de los 10 colaboradores encuestados, el 40% se encontró muy de acuerdo en que la organización celebra sus logros y aprendizaje, mientras tanto el 40% estuvo de acuerdo y el 20% estuvo ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

3.4. Conocer los factores determinantes de la cultura organizacional de la empresa Leoncito S.R. L

Tabla N° 11.

Objetivos y trabajo en equipo primordiales

CATEGORIA	VALOR	FRECUENCIA	PORCENTUAL
Muy de acuerdo	5	6	60%
De acuerdo	4	4	40%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3	0	0%
En desacuerdo	2	0	0%
Muy en desacuerdo	1	0	0%
TOTAL		10	100%

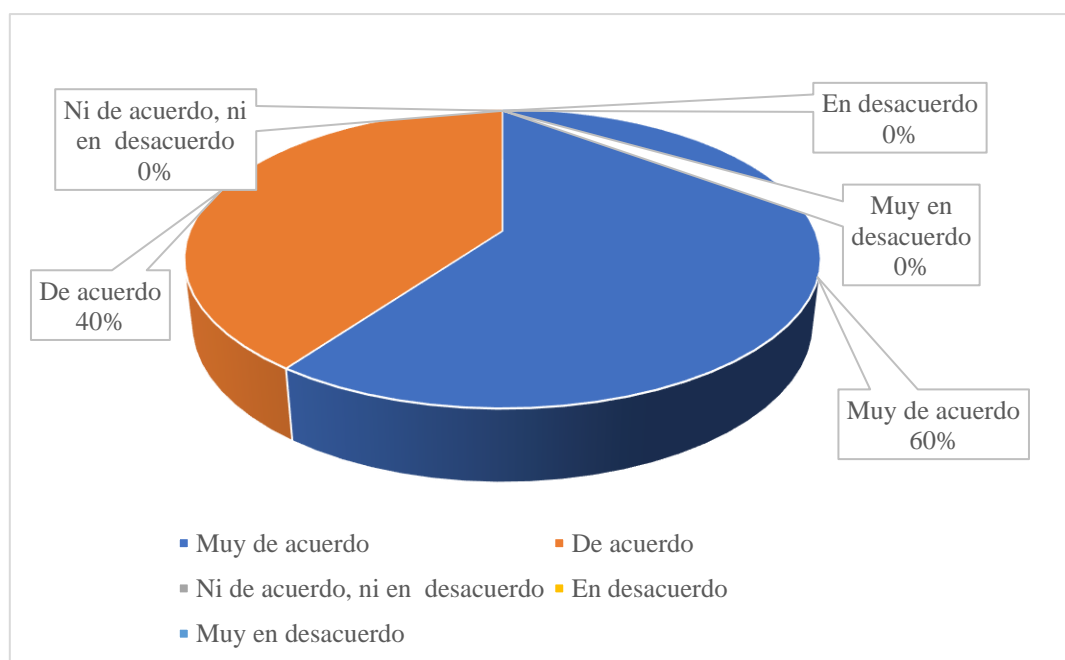


Figura 11. Objetivos y trabajo en equipo primordiales

Fuente: encuesta aplicada a los colaboradores de Leoncito S.R.L

Interpretación: de los 10 colaboradores encuestados, el 60% se encontró muy de acuerdo en que los objetivos de y el trabajo en equipo son los primordiales de la organización, y el otro 40% estuvo de acuerdo.

Tabla N° 12.

Estructura de visión, valores y liderazgo enfocados correctamente

CATEGORIA	VALOR	FRECUENCIA	PORCENTUAL
Muy de acuerdo	5	2	20%
De acuerdo	4	7	70%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3	1	10%
En desacuerdo	2	0	0%
Muy en desacuerdo	1	0	0%
TOTAL		10	100%

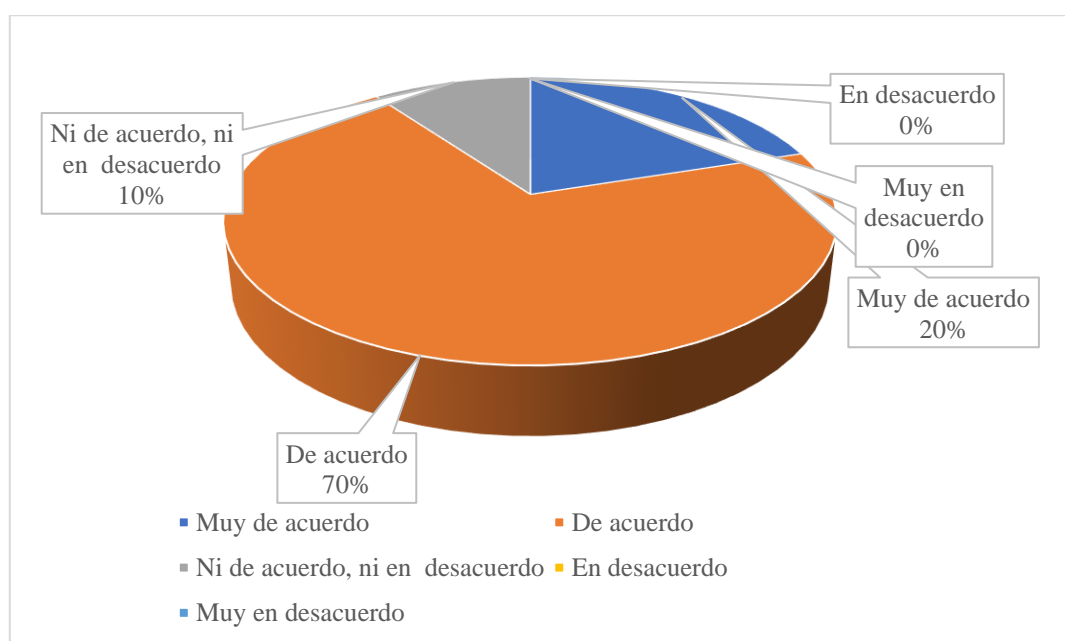


Figura 12. Estructura de visión, valores y liderazgo enfocados correctamente

Fuente: encuesta aplicada a los colaboradores de Leoncito S.R.L

Interpretación: de los 10 colaboradores encuestados, el 20% se encontró muy de acuerdo en que la estructura de visión, valores y liderazgo están enfocados de forma correcta en la organización, mientras tanto el 70% estuvo de acuerdo y el 10% estuvo ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

3.5. Plan de acción

Tabla N° 13.

Plan de acción

Actividades	Resultados	Temas	Responsables	Recursos	Tiempo	Costo
Capacitaciones	Mejorar el desempeño de los colaboradores para obtener una cultura organizacional agradable.	<ul style="list-style-type: none"> Desempeño laboral Cultura organizacional. 	Bach. Edgar Edwin Bances Bances.	Materiales (escritorio, proyector, Pc), didácticos (diapositivas)y humanos.	1 mes	S/ 250.00
Talleres	Tener claro la importancia de la cultura organizacional, mediante la sensibilización de todos los integrantes de la organización.	<ul style="list-style-type: none"> Análisis interno de la organización. Sensibilización de cultura organizacional 			1 mes	S/ 250.00
COSTO TOTAL DEL PLAN DE ACCIÓN.						S/ 500.00

IV. Discusión

En la identificación de los alineamientos de la cultura organizacional se pudo constatar que la cultura está encaminada a la competitividad empresarial, lo cual se percibe claramente en las estrategias y objetivos, la identificación del personal y la fomentación del liderazgo y trabajo en equipo, de esta manera se fortalecen la organización. De igual forma, Contreras Aguirre, C. (2018) en su investigación titulada: cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Unidad de Gestión Educativa UGEL 01 San Juan de Miraflores – Lima, 2017, su tesis se desarrolló con la finalidad de observar que ha disminuido significativamente el desempeño laboral producto de la sobre carga laboral que agobia a los colaboradores administrativos de la UGEL 01 SJM.

Al identificar las características de la cultura organizacional se logró confirmar que las recompensas son importantes para la motivación en la organización y para el desarrollo de una cultura eficiente, los colaboradores al sentirse orgullosos y satisfechos con el reconocimiento de logros y aprendizaje dentro de la organización, son más productivos al desempeñar las tareas asignadas, de esta manera permite a la organización ser competitiva. De acuerdo con Santizo (2018) en su investigación de cultura organizacional y motivacional en el área de producción de tejido, preparación y revisado de la Fábrica Cantel de Quetzaltenango, indica que al no contar con trabajadores motivados no se desempeñarían de manera eficiente y como consecuencia estaría frente a un siniestro empresarial, y además se obtuvo que existe incidencia de la cultura organizacional en la motivación de los trabajadores.

En cuanto a los factores que determinan la cultura organizacional fue posible conocer que los objetivos y el trabajo en equipo son primordiales como también tener en claro la visión, valores y liderazgo para una correcta dirección en la organización que permite la mejora y el logro de los objetivos trazados por la misma. Según Calero Guevara, F. (2018), en su tesis que realizó titulada cultura organizacional y el desempeño del personal en las empresas procesadoras de atún, de la provincia de Manabí, en los resultados que obtuvo revalida la relación entre las variables, a través de sus dimensiones; las cuales son trabajo en equipo, comunicación organizacional, valores organizacionales y estilo gerencial.

V. Conclusiones

- En base a la encuesta realizada se demuestra que el perfil de cultura organizacional de la empresa Leoncito S.R.L. si está encaminada al poder de lograr la competitividad empresarial, a cumplir las normas y objetivos con eficiencia. Por otra parte, mediante un diagnostico se concluye que dicha cultura organizacional presenta un declive respecto a lograr la satisfacción y desarrollo de sus colaboradores, en consecuencia la empresa debe tomar decisiones para mitigar esta debilidad presente en sus colaboradores y prevenir posibles deficiencias en el cumplimiento de los objetivos y estrategias trazados por la empresa.
- Se identificó que el 60% de los colaboradores de la empresa Leoncito S.R.L perciben claramente las estrategias y objetivos enfocados a la cultura organizacional de la empresa y que esta cumple con los alineamientos de cultura organizacional. Por otro lado, se llegó a conocer que el 20 % discrepa con el cumplimiento de los alineamientos de cultura organizacional.
- En referencia a las características de cultura organizacional de la empresa Leoncito S.R.L, se llegó a identificar que el 100% de los colaboradores se sienten orgullosos y satisfechos al recibir reconocimiento por parte de su jefe inmediato, y respecto a la celebración de logros y aprendizaje, indica que el 80% está de muy de acuerdo y de acuerdo, y un 20% está desacuerdo, por lo tanto, la empresa tiene que trabajar y brindar mayores atenciones en ello, para mejorar dicha deficiencia y convertirla en una fortaleza, ya que el capital humano debe ser primordial en toda organización, debido a que es el pilar fundamental para el crecimiento de la misma.
- Finalmente, el trabajo de investigación permitió conocer los factores determinantes de la cultura organizacional de la empresa Leoncito S.R.L. dónde fue posible saber que los objetivos y trabajo en equipo son primordiales, haciendo de dicha organización sólida y competitiva.

VI. Recomendaciones y trabajos a futuro

- Crear estrategias para establecer un mejor dialogo y de manera personalizada con los colaboradores, y que ayude escuchar sus opiniones y sus necesidades, lo cual permitirá ayudarle en su desarrollo profesional.
- Brindar capacitaciones que permita a los colaboradores cumplir con las estrategias y objetivos de la empresa Leoncito S.R.L., y fortalecer los alineamientos de la cultura organizacional mediante la fijación de objetivos que motiven y lograr alcanzar lo establecido por la empresa.
- Elaborar cronogramas dónde se resalte los logros y aprendizaje de los colaboradores, haciéndolos sentir valorados e importantes y piezas fundamentales para el crecimiento de la organización.
- Para finalizar, se recomienda realizar planes de capacitación que permitan dar a conocer y esclarecer la visión, valores y el liderazgo que debe tener para ser de la organización competitiva y eficiente en sus procesos.

VII. Referencias bibliográficas

- Santizo Santizo , M. D. (2018). *CULTURA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN*. UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR, FACULTAD DE HUMANIDADES, Mexico.
- Arias, G. (2012). *El proyecto de investigación* (6 ed.). Caracas, Venezuela: Episteme C.A. Obtenido de <https://ebevidencia.com/wp-content/uploads/2014/12/EL-PROYECTO-DE-INVESTIGACI%C3%93N-6ta-Ed.-FIDIAS-G.-ARIAS.pdf>
- Calero Guevara, F. (2018). *La cultura organizacional y el desempeño del personal en las empresas procesadoras de atún, de la provincia de Manabí-Ecuador*. Tesis, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima. Obtenido de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/8968/Calero_gf.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Contreras Aguirre, C. (2018). *Cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Unidad de Gestión Educativa Local Ugel 01 San Juan de Miraflores – Lima, 2017*. Tesis, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Lima. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/18973/CONTRERAS_AC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- ECOTEC, U. (2016). *La cultura organizacional: Eje de Acción en la Gestión Humana*. Samborondón. Samborondón: Ecuador. Obtenido de <https://www.ecotec.edu.ec/content/uploads/2017/09/investigacion/libros/cultura-organizacional.pdf>
- Falcones Suárez, G. (2014). *Estudio descriptivo de la cultura organizacional de los colaboradores de la unidad de negocio de Supply Chain Guayaquil de Nestle Ecuador*. Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/6287/1/Tesis%20Cultura%20organizacional.pdf>
- Hernández Sampieri, R.; Fernández Collado, C. & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6 ed.). México, México: MCGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. Obtenido de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp->

content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf

- Huanca Cáceres, S. (2018). *La cultura organizacional y los procesos de cambio en el restaurante de Grilly's Buerger Bar*. Tesis, Universidad José Carlos Mariátegui , Moquegua, Ilo. Obtenido de http://190.116.183.244/bitstream/handle/ujcm/598/Samanta_tesis_titulo_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Odor Timaná, D. (2018). *La cultura organizacional en la cadena de cafeterías canadiense Tim Hortons entre los años 2005-2015*. Tesis, Universidad Señor de Sipán, Lambayeque, Pimentel. Obtenido de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/5780/Odar%20Timan%c3%a1%20Diana%20Carolina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pedraza Álvarez, L.; Obispo Salazar, K.; Vásquez Gonzáles, L. & Gómez Gómez, L. (2015). Cultura organizacional desde la teoría de Edgar Schein: estudio fenomenológico. *Clío América*, 9(17), 9. Obtenido de Dialnet-CulturaOrganizacionalDesdeLaTeoriaDeEdgarSchein-5139907 (2).pdf
- Salazar Fernández, H. (2018). *Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores del área rpm control Perú de la empresa Allus Global BPO Center – Chiclayo*. Tesis, Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo, Lambayeque, Chiclayo. Obtenido de <http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/2029/BC-TES-TMP-886.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Schein, E. (1988). *La Cultura Empresarial y el Liderazgo, Una Visión Dinámica* (1 ed.). Plaza & Janes Editores.

VIII. Anexos

Encuesta

CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA LEONCITO S.R.L

UNIVERSIDAD DE LAMBAYEQUE-ENCUESTA

Objetivo: Determinar los factores influyentes en el perfil de cultura organizacional de la empresa "LEONCITO S.R.L"

Proceso de confidencialidad: se preserva los datos particulares de los encuestados.

DATOS DEL ENCUESTADO	
Cargo Asignado _____	
Nivel de educación: Secundaria <input type="checkbox"/> Estudios en curso <input type="checkbox"/> Técnico <input type="checkbox"/> Profesional <input type="checkbox"/>	

Marque con una x en las casillas la alternativa que Ud. considere oportuna.

{MA} Muy de acuerdo (5)

{DA} De acuerdo (4)

{NA/ND} Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3)

{ED} En desacuerdo (2)

{MD} Muy en desacuerdo (1)

Datos de los Indicadores						
Categoría/Indicadores		MDA (5)	DA (4)	NA/ND (3)	ED (2)	MED (1)
Satisfacción de la cultura organizacional de la empresa						
•	La empresa ha dado a conocer a sus colaboradores sobre el propósito, valores, compromiso y protocolos de atención, teniendo en cuenta lo siguiente.					
1.	Se siente inspirado por la misión y propósito de su organización.					
2.	Los valores de la organización están alineados con los que usted considere importante en su vida.					
3.	Usted recomendaría su organización como un buen lugar para laborar.					
4.	Cree usted que su organización protege a sus colaboradores de actos de discriminación.					

Perfil de cultura organizacional					
<ul style="list-style-type: none"> • Posee usted conocimiento del tipo de cultura organizacional de la empresa 					
5.	La cultura de la empresa está encaminada al poder de lograr la competitividad empresarial.				
6.	La empresa está enfocada a cumplir las normas y objetivos con eficiencia.				
7.	Cree usted que la empresa está orientada a lograr la satisfacción y desarrollo de sus colaboradores.				
Alineamiento de cultura organizacional					
<ul style="list-style-type: none"> • Aprobación y cumplimiento con la estrategia de la empresa 					
8.	Percibe claramente las estrategias y objetivos enfocados a la cultura de la organización.				
Características de Cultura organizacional					
<ul style="list-style-type: none"> • Recompensas y motivación 					
9.	Se siente usted orgulloso con la frecuencia con la que recibe reconocimiento de su jefe inmediato				
10.	Considera usted que la organización celebra sus logros y aprendizaje				
Factores determinantes de la cultura organizacional					
<ul style="list-style-type: none"> • Posee usted conocimiento de lo factores que determinan la cultura de la organización. 					
11.	Los objetivos y el trabajo en equipo son los primordiales de la organización.				
12.	La estructura de visión, valores y liderazgo están enfocados de forma correcta en la organización.				

Evidencias Fotográficas

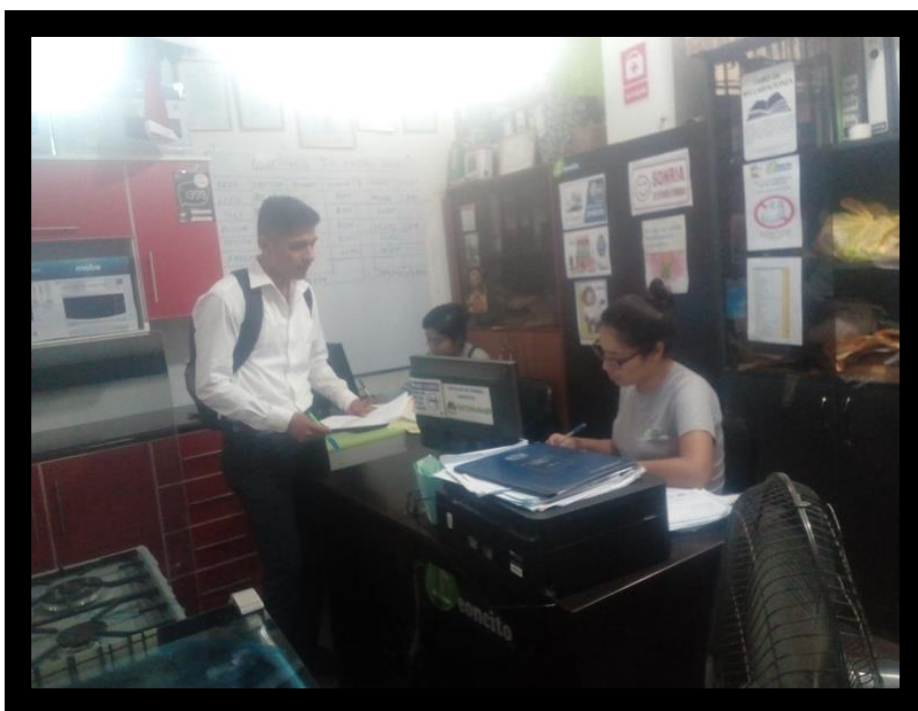


Figura 14. Encuesta desarrollada a cargo de la colaboradora del área de caja



Figura 13. Encuesta desarrollada a cargo de las asesoras de venta



Figura 15. Encuesta desarrollada a cargo de los colaboradores del área de almacén

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

CUESTIONARIO ENCUESTA – COLABORADORES

CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA LEONCITO S.R. L

RESPONSABLE: Bances Bances Edgar Edwin

Indicación: Señor(a) especializado(a) le pido su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del cuestionario de la encuesta, que le mostramos marque con un aspa en el casillero que cree conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional demostrando si cuenta o no cuenta con los requisitos mínimos de formulación para su posterior aplicación.

NOTA: Para cada pregunta se considera un puntaje del 1 al 5:

1. Insatisfecho	2. Mejorable	3. Satisfecho	4. Bueno	5. Excelente
------------------------	---------------------	----------------------	-----------------	---------------------

N°	ITEMS	PUNTAJE				
		1	2	3	4	5
Satisfacción de la cultura organizacional de la empresa						
La empresa ha dado a conocer a sus colaboradores sobre el propósito, valores, compromiso y protocolos de atención, teniendo en cuenta lo siguiente.						
1.	Se siente inspirado por la misión y propósito de su organización.					
2.	Los valores de la organización están alineados con los que usted considere importante en su vida.					
3.	Usted recomendaría su organización como un buen lugar para laborar.					
4.	Cree usted que su organización protege a sus colaboradores de actos de discriminación.					
Perfil de cultura organizacional						
Posee usted conocimiento del tipo de cultura organizacional de la empresa						

5.	La cultura de la empresa está encaminada al poder de lograr la competitividad empresarial.					
6.	La empresa está enfocada a cumplir las normas y objetivos con eficiencia.					
7.	Cree usted que la empresa está orientada a lograr la satisfacción y desarrollo de sus colaboradores.					
Alineamiento de cultura organizacional						
Aprobación y cumplimiento con la estrategia de la empresa						
8.	Percibe claramente las estrategias y objetivos enfocados a la cultura de la organización.					
Características de Cultura organizacional						
Recompensas y motivación						
9.	Se siente usted orgulloso con la frecuencia con la que recibe reconocimiento de su jefe inmediato					
10	Considera usted que la organización celebra sus logros y aprendizaje					
Factores determinantes de la cultura organizacional						
Posee usted conocimiento de lo factores que determinan la cultura de la organización.						
11.	Los objetivos y el trabajo en equipo son los primordiales de la organización.					
12.	La estructura de visión, valores y liderazgo están enfocados de forma correcta en la organización.					

RECOMENDACIONES:

Apellidos y Nombres:

Título y/o grado
Académico:

FIRMA

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

ENCUESTA – COLABORADORES

CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA LEONCITO S.R. L

RESPONSABLE: Bances Bances Edgar Edwin

Indicación: Señor(a) especializado(a) le pido su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del cuestionario de la encuesta, que le mostramos marque con un aspa en el casillero que cree conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional demostrando si cuenta o no cuenta con los requisitos mínimos de formulación para su posterior aplicación.

NOTA: Para cada pregunta se considera un puntaje del 1 al 5:

1. Insatisfecho	2. Mejorable	3. Satisfecho	4. Bueno	5. Excelente
-----------------	--------------	---------------	----------	--------------

Nº	ITEMS	PUNTAJE				
		1	2	3	4	5
Satisfacción de la cultura organizacional de la empresa						
La empresa ha dado a conocer a sus colaboradores sobre el propósito, valores, compromiso y protocolos de atención, teniendo en cuenta lo siguiente.						
1.	Se siente inspirado por la misión y propósito de su organización.				X	
2.	Los valores de la organización están alineados con los que usted considere importante en su vida.				X	
3.	Usted recomendaría su organización como un buen lugar para laborar.				X	
4.	Cree usted que su organización protege a sus colaboradores de actos de discriminación.				X	
Perfil de cultura organizacional						
Posee usted conocimiento del tipo de cultura organizacional de la empresa						

5.	La cultura de la empresa está encaminada al poder de lograr la competitividad empresarial.				X	
6.	La empresa está enfocada a cumplir las normas y objetivos con eficiencia.					X
7.	Cree usted que la empresa está orientada a lograr la satisfacción y desarrollo de sus colaboradores.				X	
Alineamiento de cultura organizacional						
Aprobación y cumplimiento con la estrategia de la empresa						
8.	Percibe claramente las estrategias y objetivos enfocados a la cultura de la organización.					X
Características de Cultura organizacional						
Recompensas y motivación						
9.	Se siente usted orgulloso con la frecuencia con la que recibe reconocimiento de su jefe inmediato					X
10	Considera usted que la organización celebra sus logros y aprendizaje					X
Factores determinantes de la cultura organizacional						
Posee usted conocimiento de lo factores que determinan la cultura de la organización.						
11.	Los objetivos y el trabajo en equipo son los primordiales de la organización.					X
12.	La estructura de visión, valores y liderazgo están enfocados de forma correcta en la organización.					X

RECOMENDACIONES:

Apellidos y Nombres:	Carlos Vásquez José Tomas
Título y/o grado	ING. INDUSTRIAL Y DE SISTEMAS
	 FIRMA

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

ENCUESTA – COLABORADORES

CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA LEONCITO S.R. L

RESPONSABLE: Bances Bances Edgar Edwin

Indicación: Señor(a) especializado(a) le pido su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del cuestionario de la encuesta, que le mostramos marque con un aspa en el casillero que cree conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional demostrando si cuenta o no cuenta con los requisitos mínimos de formulación para su posterior aplicación.

NOTA: Para cada pregunta se considera un puntaje del 1 al 5:

1. Insatisfecho	2. Mejorable	3. Satisfecho	4. Bueno	5. Excelente
-----------------	--------------	---------------	----------	--------------

Nº	ITEMS	PUNTAJE				
		1	2	3	4	5
Satisfacción de la cultura organizacional de la empresa						
La empresa ha dado a conocer a sus colaboradores sobre el propósito, valores, compromiso y protocolos de atención, teniendo en cuenta lo siguiente.						
1.	Se siente inspirado por la misión y propósito de su organización.				X	
2.	Los valores de la organización están alineados con los que usted considere importante en su vida.				X	
3.	Usted recomendaría su organización como un buen lugar para laborar.				X	
4.	Cree usted que su organización protege a sus colaboradores de actos de discriminación.				X	
Perfil de cultura organizacional						
Posee usted conocimiento del tipo de cultura organizacional de la empresa						

5.	La cultura de la empresa está encaminada al poder de lograr la competitividad empresarial.				X	
6.	La empresa está enfocada a cumplir las normas y objetivos con eficiencia.				X	
7.	Cree usted que la empresa está orientada a lograr la satisfacción y desarrollo de sus colaboradores.				X	
Alineamiento de cultura organizacional						
Aprobación y cumplimiento con la estrategia de la empresa						
8.	Percibe claramente las estrategias y objetivos enfocados a la cultura de la organización.				X	
Características de Cultura organizacional						
Recompensas y motivación						
9.	Se siente usted orgulloso con la frecuencia con la que recibe reconocimiento de su jefe inmediato				X	
10.	Considera usted que la organización celebra sus logros y aprendizaje				X	
Factores determinantes de la cultura organizacional						
Posee usted conocimiento de lo factores que determinan la cultura de la organización.						
11.	Los objetivos y el trabajo en equipo son los primordiales de la organización.				X	
12.	La estructura de visión, valores y liderazgo están enfocados de forma correcta en la organización.				X	

RECOMENDACIONES:

Apellidos y Nombres:	NAUCA TORRES ENRIQUE LANTOS.
Título y/o grado	ING. SISTEMAS Y COMPUTACION Mg. ADMINISTRACION Y DIRECCION DE EMPRESA
	
	FIRMA

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLE	TIPO DE DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA
CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA LEONCITO S.R.L.	¿Cuál sería los factores influyentes en el perfil de cultura organizacional de la empresa Leoncito S.R. L	GENERAL	Por ser un tipo de investigación descriptivo la hipótesis implícita es	Cultura organizacional	Descriptiva	Técnica
		Diagnosticar el perfil de cultura organizacional de la empresa Leoncito S.R. L				Encuesta
		ESPECIFICOS				Instrumento: Cuestionario
		(1) Identificar los alineamientos de la cultura organizacional de la empresa Leoncito S.R. L				
		(2) Identificar las características de la cultura organizacional la empresa Leoncito S.R. L				
		(3) Conocer los factores determinantes de la cultura organizacional de la empresa Leoncito S.R. L				